



**Réunion de rentrée avec les représentants du personnel
présidée par Antoine Guillou,
Adjoint à la Maire de Paris en charge des ressources
humaines, du dialogue social et de la qualité du service public**

5 septembre 2023

Une politique forte en faveur du pouvoir d'achat des agents

Dans un contexte où la combinaison de l'inflation et du tassement des grilles indiciaires crée des difficultés de pouvoir d'achat, **l'Exécutif souhaite renforcer la politique salariale de la Ville à travers trois principaux leviers :**

- **pour 2023, l'application de la prime de pouvoir d'achat permise par les textes nationaux spécifiques ;**
- **en parallèle, pour les années 2023 et 2024, un effort particulier sur le CIA et l'augmentation de l'IFSE ;**
- **pour la période 2024-2026, une action forte sur les RPP et, pour les encadrants, une plus grande valorisation des prises de postes à responsabilité.**

Une politique forte en faveur du pouvoir d'achat des agents

De plus, comme il s'y était engagé et dans le cadre nouvellement fixé par le législateur, l'Exécutif poursuit la mise en œuvre de mesures de soutien du pouvoir d'achat des agents :

- en 2023 et 2024, **une aide significative pour le financement de l'abonnement de transports en commun et l'incitation aux mobilités durables** ;
- en 2024, **une nouvelle revalorisation des grilles indiciaires et la revalorisation des montants des jours de CET monétisés** ;

Ces mesures viennent s'ajouter à celles déjà intervenues en juillet 2023 (hausse du point d'indice et revalorisation des échelons de bas de grille), **portant l'effort financier supplémentaire de la Ville à au moins 55 M€ en 2023.**

Sommaire

01 La prime pouvoir d'achat

02 Les RPP

03 La campagne annuelle des primes

04 Déplacements des agents : prise en charge de 75% du pass Navigo et mise en œuvre du FMD

05 De nouvelles revalorisations « fonction publique »

01

La prime pouvoir d'achat

La prime pouvoir d'achat

Cadre réglementaire

- Décret du 31 juillet 2023 pour la fonction publique d'Etat et la fonction publique hospitalière (agents du T IV de la DSOL)
- Décret à venir pour la fonction publique territoriale

Périmètre

Agents publics (titulaires et contractuels) :

- nommés et recrutés avant le 1^{er} janvier 2023 et en poste au 30 juin 2023
- et ayant perçu une rémunération brute inférieure à 39 000 € sur la période 1^{er} juillet 2022 – 30 juin 2023*

* Rémunération hors GIPA et HS défiscalisées, ramenée à une quotité de travail à 100% et sur une année pleine

La prime pouvoir d'achat

Dans le cadre fixé dans la fonction publique d'Etat et hospitalière, le montant de la prime varie selon la rémunération de l'agent :

| Revenus | <= 23 700 | > 23 700 et <= 27 300 | > 27 300 et <= 29 160 | > 29 160 et <= 30 840 | > 30 840 et <= 32 280 | > 32 280 et <= 33 600 | > 33 600 et <= 39 000 |
|---------|-----------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Prime | 800 € | 700 € | 600 € | 500 € | 400 € | 350 € | 300 € |

Le montant versé aux agents n'ayant pas travaillé sur l'ensemble de la période et/ou dont la quotité de travail est inférieure à 100% sera calculé au prorata du temps de présence et/ou de la quotité de travail.

Calendrier de versement

En attente de la publication du décret relatif aux collectivités territoriales

02

Les RPP

Les RPP - 100% pour les catégories B et C pour la période 2024-2026

Les RPP, qui ont déjà été augmentés significativement lors des campagnes passées, ont permis que les agents soient rapidement promus dès qu'ils remplissaient les conditions. Cette politique salariale dynamique entraîne mécaniquement une baisse du vivier de promouvables, et par voie de conséquence une baisse prévisible du volume de promotions à taux inchangés.

Sur la période 2024-2026, les RPP des catégories B et C seront portés à 100%, afin de maintenir une dynamique de progression du volume de promotions et soutenir le pouvoir d'achat.

Ce taux est un taux plafond.

Pour ces deux catégories, avec un RPP à 100%, les promotions pourraient ainsi augmenter de plus de 1500 par rapport à la campagne actuelle, et ce, massivement dès 2024.

| CAT | 2021 | 2022 | 2023 | Total 2021-2023 | Avec RPP à 100% | | | | Ecart entre totaux campagnes |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|-----------------|--------------|--------------|-----------------|------------------------------|
| | | | | | 2024 | 2025 | 2026 | Total 2024-2026 | |
| B | 1 527 | 1 257 | 1 072 | 3 856 | 1 757 | 1 391 | 767 | 3 914 | 58 |
| C | 3 573 | 2 730 | 2 414 | 8 717 | 4 890 | 3 109 | 2 186 | 10 186 | 1 469 |
| Total B et C | 5 100 | 3 987 | 3 486 | 12 573 | 6 647 | 4 500 | 2 953 | 14 100 | 1 528 |

Les RPP et mesures associées pour la catégorie A

Pour la période 2024-2026, les RPP augmenteraient de 10 points sur les corps en tension (personnel paramédical et médicotechnique, CSE, ASE, EJE, infirmiers, puéricultrice, psychologues et sages-femmes) **et de 5 points sur les autres corps.**

Le volume des promotions progresserait de 141 en 2024 par rapport à 2023 et représenterait 1471 promotions sur l'ensemble de la période.

En outre, 2 mesures spécifiques fortes seront prises pour valoriser, pour les encadrants, la prise de postes à responsabilité :

- pour les attachés et IAP : en dehors des RPP, le volume d'effectifs d'emplois fonctionnels de chefs des services administratifs (CSA) passe de 74 à 90 et de chefs d'arrondissement (CA), de 73 à 90 ;
- pour tous les agents prenant des fonctions au moins égales à adjoint au chef de bureau : revalorisation du montant de l'IFSE pour prendre en compte cette prise de responsabilité, en particulier pour les postes clés en arrondissement.

Les RPP – Adaptation et mise en conformité des règles pour la nouvelle période

Plus de lisibilité

Actuellement : 2 assiettes de promouvables utilisées : celle au 31 décembre de l'année N-1 pour calculer le nombre de promotions possibles; celle de l'année N pour déterminer les agents promouvables.

A partir de 2024 : une seule assiette, celle, plus favorable, de l'année N.

Plus de sécurité

Actuellement : les promotions sont prononcées en cours d'année, avec effet rétroactif au 1er janvier de l'année N, ce qui n'est pas juridiquement fondé.

A partir de 2024 : conformément à la réglementation, la promotion sera effective à la date de publication du tableau d'avancement (et à la date de promouvabilité pour les agents promouvables ultérieurement).

03

Campagne annuelle des primes

La campagne annuelle des primes – Évolution des modalités d'attribution

Jusqu'en 2022 :

1 enveloppe unique de CIA qui

- permettait l'attribution des CIA versés en paie de décembre de l'année n ;
- définissait mécaniquement la hausse de l'IFSE de l'année n+1 (= au montant du CIA attribué en année n).

A partir de la campagne 2023 :

2 enveloppes

1 enveloppe de CIA
Versement en paie de
décembre de l'année n

+

1 enveloppe d'IFSE
Déterminant la hausse
d'IFSE en année n+1

La campagne annuelle des primes – Évolution des modalités d'attribution

Enveloppe de CIA

Elle est attribuée au regard :

- de l'évaluation de l'agent ;
- de l'activité de l'agent sur l'année écoulée ;
- d'éventuelles situations particulières (projets, charge de travail forte, collectif de travail exposé à de l'absence atypique...).

Le CIA est versé en paie de décembre de l'année n.

Il est soumis à des plafonds réglementaires.

Cette part indemnitaire est non reconductible.

La campagne annuelle des primes – Évolution des modalités d'attribution

Enveloppe d'IFSE

Elle est attribuée au regard :

- de l'évaluation de l'agent ;
- de l'expertise, la technicité et le niveau de responsabilité de l'agent ;
- de sa progression de carrière.

Cette attribution provoque une hausse de l'IFSE socle de l'agent.

Elle est versée en douzième, dès le mois de janvier de l'année n+1. Le montant du mois de décembre est identique à celui des autres mois.

Cette hausse est pérenne. Chaque année, l'augmentation du socle de l'IFSE résultant de l'enveloppe 2 de la campagne annuelle de primes s'ajoute à celles des années précédentes.

La campagne annuelle des primes – Les taux d'évolution

Les taux de la campagne 2023 :

> **Des taux élevés** pour soutenir le pouvoir d'achat des agents

> **A l'échelle de la Ville, des taux identiques** pour l'enveloppe de CIA et pour l'enveloppe d'IFSE

| catégories | Enveloppe CIA | Enveloppe IFSE | Pour mémoire, taux 2022 |
|------------|---------------|----------------|-----------------------------------|
| A | + 5,5 % | + 5,5 % | 3,5% pour les A et 2% pour les A+ |
| B et C | + 6 % | + 6 % | 4% |

Les montants attribués à chaque agent, dans le cadre de chacune de ces 2 enveloppes, pourront être différents.

04

Déplacements des agents : prise en charge de 75% du pass Navigo et mise en œuvre du FMD

Prise en charge à 75 % du pass Navigo

La prise en charge à 75% permettra un gain de 231,23 €/an par agent. A la Ville, 34 322 agents sont aujourd'hui concernés par le remboursement du pass Navigo.

Situation actuelle (remboursement à 50 %) :

| | Coût du pass navigo (11 mensualités) | Remboursement ville à 50 % (12 mensualités) |
|-----------------|---|--|
| Montant annuel | 925,10 € | 462,60 € |
| Montant mensuel | 84,10 € | 38,55 € |

Situation à compter de septembre 2023 (remboursement à 75 %) :

| | Coût du pass navigo (11 mensualités) | Remboursement ville à 75 % (12 mensualités) |
|-----------------|---|--|
| Montant annuel | 925,10 € | 693,83 € |
| Montant mensuel | 84,10 € | 57,82 € |

Mise en œuvre du FMD

Le dispositif rénové du FMD

Il est désormais plus incitatif à l'utilisation de modes de transport alternatifs et durables.

Les évolutions :

- élargissement à de nouveaux modes de déplacement, en plus du vélo et covoiturage : trottinettes, scooters électriques, mono roue, hoverboard et services de mobilité partagée ;
- cumulable avec le remboursement partiel du titre de transport ;
- définition de 3 seuils associés à 3 montants :
 - utilisation d'un moyen de transport alternatif durant 30 à 59 j/an : 100 €
 - utilisation d'un moyen de transport alternatif durant 60 à 99 j/an : 200 €
 - utilisation d'un moyen de transport alternatif durant au minimum 100 j/an : 300 €

Il est versé chaque année en fonction du nombre de jours de transports accomplis.

Les étapes de la mise en œuvre du FMD

Sa mise en œuvre s'inscrit dans le cadre du Plan de Déplacement des Administrations Parisiennes (PDAP).

Les modalités de mise en œuvre seront examinées en agenda social du dernier trimestre 2023.

Ce dispositif sera soumis à une délibération en Conseil de Paris.

Il entrera en vigueur et se substituera aux dispositifs existants à compter du 1^{er} janvier 2024.

05

**De nouvelles revalorisations
« fonction publique »**

Nouvelle revalorisation des grilles indiciaires

Augmentation de + 5 points d'indice majoré pour l'ensemble des agents

A la différence de la revalorisation des grilles indiciaires intervenue au 1^{er} juillet 2023, qui ne concernait que certains échelons des bas de grille, cette augmentation s'applique à l'ensemble des grilles et échelons.

Seuls les indices majorés changent (indices de paie), les indices bruts ne sont pas modifiés (indices de carrière).

Cette mesure entrera en vigueur **au 1^{er} janvier 2024**. Elle sera appliquée à la Ville dès la paie de janvier.

Cette revalorisation de + 5 points d'IM représente **une hausse de salaire de 24,61 € bruts / mois**.

Revalorisation des montants des jours de CET monétisés

Revalorisation des indemnités forfaitaires versées en cas de monétisation des jours de CET :

- Agent de catégorie A : **de 135€ bruts à 150€ bruts**
- Agent de catégorie B : **de 90€ bruts à 100€ bruts**
- Agent de catégorie C : **de 75€ bruts à 83€ bruts**

Les conditions nécessaires à la monétisation restent inchangées (au moins 15 jours épargnés sur le CET).

Cette mesure s'appliquera à partir de **2024** conformément à la réglementation.

GLOSSAIRE

- **RPP** : ratio promu promouvable. Pourcentage d'agents promus par rapport au nombre d'agents promouvables.
- **IFSE** : indemnité de fonction de sujétion et d'expertise. C'est la part indemnitaire mensualisée et acquise par l'agent qui correspond à son expérience, son niveau de responsabilité et sa technicité.
- **CIA** : Complément indemnitaire annuel. C'est la part indemnitaire qui est versée en décembre dont le montant est défini au regard de l'activité/ engagement de l'agent au titre de l'année.
- **FMD**: forfait mobilité durable.